

BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 23.1.2002, 7 AZR 563/00

Befristung einzelner Vertragsbedingungen

Leitsätze

1. Die Befristung einzelner Vertragsbedingungen bedarf eines Sachgrunds jedenfalls dann, wenn sie im Fall der unbefristeten Vereinbarung dem Änderungsschutz nach § 2 KSchG unterlägen. Auf § 1 BeschFG idF vom 25. September 1996 kann die Befristung einzelner Vertragsbedingungen nicht gestützt werden.
2. Bei der Klage zur Kontrolle der Befristung einzelner Vertragsbedingungen handelt es sich nicht um eine Klage nach § 1 Abs 5 BeschFG, sondern um eine allgemeine Feststellungsklage nach § 256 Abs 1 ZPO.

Tenor

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 12. Juli 2000 - 2 Sa 76/00 - aufgehoben.

Die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Neustrelitz vom 11. Januar 2000 - 4 Ca 1806/99 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß festgestellt wird, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien als Vollzeitarbeitsverhältnis mit 27 Wochenstunden unbefristet über den 14. Juli 1999 hinaus fortbesteht.

Das beklagte Land hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung einer Erhöhung der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung der Klägerin.

Die Klägerin ist seit 1963 beim beklagten Land bzw. dessen Rechtsvorgänger als Lehrerin beschäftigt. Ihre Unterrichtsverpflichtung beträgt 19 Stunden. Eine Vollzeitbeschäftigte hat 27 Wochenstunden zu unterrichten. Die Parteien schlossen zwischen 1992 und 1998 mehrere befristete Verträge, die eine zeitweise Erhöhung des Stundendeputats in einer Spannbreite von 20 bis 25 Stunden vorsahen. Die vorletzte Erhöhung war bis "zur Gesundung von Frau R, längstens bis 8. Juli 1998" vorgesehen. Unter dem 15. Juli/17. August 1998 schlossen die Parteien einen Vertrag über eine befristete Vollzeitbeschäftigung der Klägerin für die Zeit vom 20. August 1998 bis zum 14. Juli 1999.

Mit der am 30. Juli 1999 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin geltend gemacht, zwischen den Parteien bestehe ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis, weil die Befristung der Erhöhung der Wochenstundenzahl unwirksam sei.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß die Befristung der Erhöhung der wöchentlichen Arbeitsstunden auf 27 Wochenstunden in dem Vertrag vom 17. August 1998 unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis als Vollzeitarbeitsverhältnis mit 27 Wochenstunden unbefristet über den 14. Juli 1999 hinaus fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Im Anschluß an die vorletzte, auf einen Sachgrund gestützte Befristung sei von der Möglichkeit Gebrauch gemacht worden, die weitere Befristung auf das Beschäftigungsförderungsgesetz zu stützen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des Ersturteils. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückweisung der Berufung des beklagten Landes. Zwischen den Parteien besteht ein Vollzeitarbeitsverhältnis mit einer wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung der Klägerin von 27 Stunden. Das beklagte Land kann sich zur Rechtfertigung der Befristung des erhöhten Arbeitszeitvolumens der Klägerin nicht auf § 1 BeschFG berufen. Einen Sachgrund hat das beklagte Land nicht vorgetragen.

I. Die als Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO anzusehende Klage ist zulässig.

1. Die Klägerin wendet sich nicht gegen die Befristung des gesamten Arbeitsvertrags, sondern gegen die Befristung einzelner Vertragsbedingungen. Auf die Kontrolle der Befristung einzelner Vertragsbedingungen ist § 1 Abs. 5 BeschFG nicht anwendbar.

a) Hiervon ist der Senat in seiner Entscheidung vom 24. Januar 2001 ohne ausdrückliche Begründung ausgegangen, wie bereits der Hinweis zeigt, die Klägerin habe an der begehrten Feststellung ein berechtigtes Interesse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO (24. Januar 2001 - 7 AZR 208/99 - EzA BGB § 620 Nr. 173, zu A der Gründe). Die Vorschrift des § 1 Abs. 5 BeschFG wird nicht einmal erwähnt.

b) Hieran hält der Senat unter Berücksichtigung des Wortlauts des § 1 Abs. 5 BeschFG, der Systematik des Gesetzes sowie des Sinns und Zwecks der Einführung einer Klagefrist für Befristungen fest.

Der erste Abschnitt des Beschäftigungsförderungsgesetzes, zu dem § 1 Abs. 5 BeschFG gehört, ist mit "Befristete Arbeitsverträge" überschrieben. In § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG ist von der Befristung eines bzw. des Arbeitsvertrags die Rede. Die Befristung einzelner Vertragsbedingungen ist nicht angesprochen. Darüber hinaus hat der Gesetzgeber den Klageantrag vorgegeben. Es ist Klage auf Feststellung zu erheben, daß das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist. Auch diese Formulierung bezieht sich auf die Befristung des Arbeitsverhältnisses und nicht auf die Befristung einzelner Bedingungen des Arbeitsverhältnisses. Dies wird nicht nur an der Verwendung des Begriffes "Arbeitsverhältnis", sondern auch an der Aufnahme des Wortes "beendet" in den Gesetzestext deutlich. Führen die Parteien - wie hier - einen Streit über die befristete Erhöhung der Arbeitszeit, so geht es nicht um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Gesetzssystematik spricht ebenfalls dafür, den Anwendungsbereich des § 1 Abs. 5 BeschFG nicht auf die Befristung einzelner Vertragsbedingungen zu erstrecken. Wie der Verweis auf §§ 5 - 7 KSchG (§ 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG) und die Vorgabe zur Formulierung des Klageantrags (§ 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG) zeigen, sind die gesetzlichen Regelungen zur gerichtlichen Geltendmachung der Unwirksamkeit einer Befristung den Vorschriften, die bei der Erhebung einer Kündigungsschutzklage zu beachten sind, nachgebildet. Auch das Kündigungsschutzgesetz behandelt im Grundsatz die Streitlage, in der es nicht um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern lediglich um dessen zukünftige inhaltliche Ausgestaltung geht: Hat der Arbeitgeber eine Änderungskündigung ausgesprochen, so kann der Arbeitnehmer dieses Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist (§ 2 KSchG). In diesem Fall ist Klage auf Feststellung zu erheben, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist (§ 4 Satz 2 KSchG). Auf diese Vorschriften erstreckt sich der Verweis des § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG auf einzelne Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes hingegen nicht.

Letztlich sprechen Sinn und Zweck der Vorschrift des § 1 Abs. 5 BeschFG ebenfalls dafür, die Norm nicht auf Klagen zur Überprüfung einzelner Arbeitsbedingungen anzuwenden. Mit der Einführung einer einheitlichen Klagefrist für alle Klagen, mit denen die Unwirksamkeit einer Befristung geltend gemacht wird, sollte dem Interesse der Rechtssicherheit umfassend Rechnung getragen werden (vgl. die Gesetzesmaterialien BT-Drucks. 13/4612 S 13, 17; BAG 20. Januar 1999 - 7 AZR 715/97 - BAGE 90, 348 = AP BeschFG 1985 § 1 Nr. 21, zu II 1 b und c der Gründe). Für den Fall, daß der Arbeitnehmer keine Klage erhebt, soll zwischen den Parteien drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrags abschließende Klarheit über die Wirksamkeit der Befristung und damit über den Bestand des Arbeitsverhältnisses bestehen. Darum geht es bei einem Streit über den Umfang arbeitsvertraglicher Rechte und Pflichten nicht.

2. Der so verstandene Klageantrag ist hinreichend deutlich und bestimmt. Die Klägerin will feststellen lassen, daß das Arbeitsverhältnis als Vollzeitarbeitsverhältnis mit 27 Wochenstunden unbefristet über den 14. Juli 1999 hinaus fortbesteht. Dem von der Klägerin in den Klageantrag aufgenommenen ersten Halbsatz, der auf die Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung der Erhöhung der wöchentlichen Arbeitsstunden auf 27 Wochenstunden gerichtet ist, kommt keine eigenständige Bedeutung zu. Dementsprechend hat der Senat den Tenor des erstinstanzlichen Urteils durch eine entsprechende Maßgabe klargestellt.

II. Die Klage ist entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts begründet. Auf das Beschäftigungsförderungsgesetz konnte die Befristung nicht gestützt werden, weil dessen § 1 Abs. 1 auf die Befristung einzelner Vertragsbedingungen nicht anwendbar ist. Auch ein sachlicher Befristungsgrund lag nicht vor.

1. Die Unanwendbarkeit des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1996 auf die Befristung einzelner Vertragsbedingungen ergibt sich nach der Auslegung des Gesetzes unter Berücksichtigung von Wortlaut, Systematik sowie Sinn und Zweck der Regelung.

a) Die Überschrift zum Ersten Abschnitt des Beschäftigungsförderungsgesetzes verweist auf die Befristung des Arbeitsvertrags. Ebenso verhält es sich bei der Formulierung in den Absätzen 1 bis 5 des § 1 BeschFG. Die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen wird nicht erwähnt. Ferner sprechen Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung dagegen, sie auf die Befristung einzelner Vertragsbedingungen zu erstrecken. Das BeschFG 1996 diente dazu, zusätzliche Beschäftigungschancen für Arbeitssuchende zu schaffen. Die Arbeitgeber sollten dazu veranlaßt werden, bei einer entsprechenden Auftragslage weitere Arbeitnehmer zumindest auf Grund befristeter Verträge einzustellen. Das befristete Arbeitsverhältnis sollte für den Arbeitnehmer der Einstieg in ein Dauerarbeitsverhältnis sein (vgl. die Begründungen zur Einführung und zu Änderungen des BeschFG BR-Drucks. 393/84 S 15 f.; BT-Drucks. 11/4952 S 5 ff.; BT-Drucks. 12/6719 S 11). Das vom Gesetzgeber verfolgte Ziel beschränkte sich mithin darauf, die Einstellung von Arbeitnehmern zu erleichtern, nicht aber die Änderung von Arbeitsbedingungen.

b) § 1 Abs. 1 bis Abs. 4 BeschFG können auch nicht analog auf die Befristung einzelner Vertragsbedingungen angewendet werden. Eine planwidrige Gesetzeslücke ist nicht erkennbar.

2. Die Befristung kann auch nicht auf einen Sachgrund gestützt werden.

a) Nach ständiger Senatsrechtsprechung kann die Befristung einzelner Vertragsbedingungen den gesetzlichen Änderungskündigungsschutz objektiv umgehen. Sie bedarf dann, ebenso wie die Befristung des Arbeitsverhältnisses selbst, eines die Befristung rechtfertigenden Sachgrundes (21. April 1993 - 7 AZR 297/92 - AP KSchG 1969 § 2 Nr. 34 = EzA KSchG § 2 Nr. 20, zu II 1 der Gründe mwN; 15. April 1999 - 7 AZR 734/97 - AP BAT § 2 SR 2y Nr. 18 = EzA BGB § 620 Nr. 162, zu 3 a der Gründe; 29. September 1999 - 7 AZR 205/98 - nv., zu 1 der Gründe; 9. August 2000 - 7 AZR 823/98 - nv., zu I der Gründe; 24. Januar 2001 - 7 AZR 208/99 - EzA BGB § 620 Nr. 173, zu B I 1 der Gründe). Das gilt jedenfalls für solche Vertragsbedingungen, die im Fall der unbefristeten Vereinbarung dem Änderungskündigungsschutz nach § 2 KSchG unterlägen, weil sie die Arbeitspflicht nach Inhalt und Umfang in einer Weise ändern, die sich unmittelbar auf die Vergütung auswirkt und damit das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung maßgeblich beeinflussen (BAG 29. September 1999 - 7 AZR 205/98 - nv., zu 1 der Gründe; 9. August 2000 - 7 AZR 823/98 - nv., zu I der Gründe; 24. Januar 2001 - 7 AZR 208/99 - aaO, zu B I 1 der Gründe).

b) Bei der vorliegenden befristeten Aufstockung des Teilzeitarbeitsverhältnisses auf ein Vollzeitarbeitsverhältnis handelt es sich um Vertragsbedingungen, die den Umfang der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung betreffen und deren Änderung sich unmittelbar auf die Vergütung auswirkt. Die Befristung dieser Vertragsänderungen bedurfte mithin eines sachlichen Grundes. Ein solcher ist von der Beklagten nicht dargelegt worden. III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Dörner Linsenmaier

zugleich für den wegen Krankheit an der Unterschrift verhinderten Richter Dr. Steckhan

P. Haeusgen Olga Berger